

самонавчання, удосконалення існуючих та розвиток нових навичок, заняття спортом тощо. І головне працівники перестають ототожнювати свою зайнятість з «довічною» на одному підприємстві.

У традиційній економіці, яка характеризується масовим виробництвом переважали зовнішні винагороди, такі як: заробітна плата, кар'єрне зростання, статусні символи. Саме така винагорода певною мірою обумовлена особливостями великих виробничих підприємств зі складною ієрархічною структурою. Адже в багатьох випадках можливість збільшення зовнішньої винагороди була тісно пов'язана з кількістю відпрацьованих років на певному підприємстві.

Інформаційна економіка знецінює певними чином зовнішні винагороди та збільшує значимість внутрішньої винагороди. До останньої належать: досягнення успіху, самореалізація, професійна взаємодія.

Сучасний менеджмент вимушений змінювати традиційні підходи до формування мотиваційної системи. Зокрема, в основу управління персоналом має бути покладений компетентісний підхід, який передбачає не тільки матеріальну винагороду, а й систему розвитку персоналу [2]. В основу такого підходу покладено розвиток потенціалу працівника, що зумовлює формування таких мотивів працівника, які відповідають його інтересам до саморозвитку та вдосконалення своїх компетенцій.

Концепція компетентісного підходу побудована на таких принципах: системності, комплексності, актуальності, безперервності, наступності, випереджаючого розвитку, саморозвитку і ефективності [3]. Слід відзначити, що використання компетентісного підходу дозволить мотивувати як штатних, так і дистанційних працівників. Саме такий підхід надає можливості працівникові інтегрувати свої інтереси щодо особистісного розвитку в мотиваційну систему підприємства. Оскільки, компетентний підхід базується на визначенні працівника як головної цінності та конкурентної переваги підприємства.

Література

1. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – Київ: КНЕУ, 2011. – 397 с.
2. Грузіна І. А. Трансформація підходу до мотивації праці персоналу в умовах інформаційної економіки / І.А. Грузіна // Економіка розвитку. - 2014. - №1. - С. - 67 – 70
3. Чуланова О.Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / О.Л. Чуланова // Наукоеведение. – 2013. - №5. <http://naukovedenie.ru/PDF/08evn513.pdf>

Андрощук І. І., викладач
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК ОБ'ЄКТ ЗАВДАНЬ З НАДАННЯ ВПЕВНЕНOSTІ, ІНШИХ НІЖ АУДИТ ЧИ ОГЛЯД ІСТОРИЧНОЇ ФІНАНСОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ

З кожним роком дослідження в галузі економіки праці та управління персоналом набувають все більшої актуальності та важливості. Діяльність служби

управління персоналом допомагає управляти продуктивністю підприємства і має велике юридичне значення для роботодавців, поступово зростають і вкладення в персонал, що зумовлює важливість проблеми їх окупності. З цих причин компанії часто звертаються до аудиторів з метою проведення перевірок систем управління персоналом в компанії, які в науковій літературі та в практичній діяльності мають різні назви: «кадровий аудит», «аудит персоналу», «аудит систем управління персоналу», «мотиваційний аудит», «аудит трудового потенціалу» тощо і включені до сфери операційного (управлінського) аудиту.

Фактично такі перевірки згідно з Переліком послуг, які можуть надавати аудитори (аудиторські фірми) [5] входять до групи завдань з надання впевненості, інших ніж аудит чи огляд історичної фінансової інформації, вимоги та рекомендації щодо виконання яких викладені, по-перше, в Міжнародній концептуальній основі завдань з надання впевненості, і по-друге, в Міжнародних стандартах завдань з надання впевненості (МСЗНВ) [3]. Для таких завдань слід використовувати назву, в який би чітко наводився об'єкт, зазначалося, що це завдання з надання впевненості, інше ніж аудит чи огляд історичної фінансової інформації (не може бути ідентифіковано як аудит чи огляд історичної фінансової інформації), наприклад: «перевірка систем морального стимулювання як завдання з надання впевненості, інше ніж аудит чи огляд історичної фінансової інформації» або «завдання з надання впевненості щодо систем морального стимулювання (з питань відповідності або ефективності систем морального стимулювання)».

Якщо узагальнити вимоги Міжнародної концептуальної основи завдань з надання впевненості щодо предмету завдання та критеріїв оцінки, можна виділити такі обов'язкові умови визнання завдання з надання впевненості: предмет завдання може бути ідентифікований, тобто повинен піддаватися визначенню; предмет завдання повинен піддаватися послідовній оцінці або вимірюванню; предмет завдання стосується завдання з надання впевненості; існують критерії для оцінки та вимірювання предмету; критерії є прийнятними, тобто мають необхідні характеристики (значимість, повнота, надійність, нейтральність, зрозумілість); критеріями не є очікування, судження або власний досвід практика; критерії є доступними для користувачів.

Вибір критеріїв є складним завданням. Г.М. Давидов та Н.С. Шалімова підкреслюють, що оскільки така перевірка не передбачає встановлення відповідності операцій певним нормативним документам, важливо визначитися з тими критеріями, дотримання яких (на думку власників, керівництва тощо) є обов'язковим [2, с. 93]. А. Аренс, Дж. Лоббек вважають, що критерієм операційного аудиту може бути твердження про те, що його цілі повинні дозволити визначити, чи можна підвищити для якої-небудь області діяльності підприємства досягнутий рівень ефективності та продуктивності, підказати, які необхідні вдосконалення [1, с. 545], та виділяють декілька джерел, якими можна скористатися при розробці спеціальних критеріїв: характеристика, яка склалася; співставна продуктивність; інженерні стандарти [24, с. 546–547].

Розглянемо критерії оцінки, які будуть використовуватися при проведенні перевірок в сфері соціально-трудових відносин. В рамках виконання оцінки систем управління персоналом як завдання з надання впевненості аудитор може переслідувати три цілі: 1) висловлення думки стосовно того, чи відповідають розроблені внутрішні документи на підприємстві та інша кадрова документація

вимогам законодавства України з цих питань; 2) висловлення думки стосовно того, чи відповідає дійсний стан справ на підприємстві в сфері управління персоналом вимогам законодавства України та внутрішнім документам підприємства; 3) висловлення думки стосовно ефективності, результативності, доцільності різних напрямків систем управління персоналом. Стосовно перших двох напрямків роботи встановити критерії оцінки є можливим, оскільки в основному вони є формально розробленими і представлені сукупністю певних законодавчих і нормативних документів.

Для третього напрямку роботи (висловлення думки стосовно ефективності, результативності, доцільності різних напрямків систем управління персоналом) формально розроблені критерії відсутні, а тому аудитору слід спеціально розробляти критерії, за допомогою яких він зможе висловити власну думку стосовно ефективності, результативності та доцільності. Аудитору спочатку слід визначити, який зміст в поняттях економічності, ефективності та результативності бачать різноманітні зацікавлені сторони, для того щоб сформулювати вимоги та стандарти. При цьому обов'язково слід оцінити прийнятність критеріїв таким ознакам як значимість, повнота, надійність, нейтральність, зрозумілість для окремого завдання на основі того, як вони відображають ці характеристики. В якості критеріїв оцінки або вимірювання предмету не можуть бути вибрані очікування, судження або власний досвід практика, такі твердження не являють собою прийнятних критеріїв (п.36 Міжнародної концептуальної основи завдань з надання впевненості).

Розглянемо декілька прикладів складності та суб'єктивності визначення критеріїв оцінки систем управління персоналом. Так, для оцінки ефективності використання робочого часу можна використати планові показники, фактичні показники попередніх років, фактичні показники роботи інших подібних підприємств. На наш погляд, лише перший критерій, тобто плановий показник обсягу робочого часу в певній мірі може відповідати всім вище переліченим ознакам прийнятності критеріїв. Для оцінки ефективності процесу найму працівників Ю.Г. Одеговим та Т.В. Ніконовою пропонується використовувати такі показники: 1) якість набраних працівників, який визначається шляхом ділення суми усередненого показника якості роботи, яка виконується набраними працівниками, відсотку нових працівників, які просунулися по службі протягом одного року, та відсотку нових працівників, які залишилися працювати після закінчення одного року, на загальну кількість показників, які використовуються при розрахунку (в даному випадку їх три); 2) вартість найму; 3) вартість адаптації [4, с. 259–264]. По цим показникам можна намагатися встановити еталонні значення, які могли би бути використані в якості критеріїв оцінки, але, на наш погляд, вони не будуть відповідати ознакам повноти та нейтральності. Оцінку ж рівня задоволеності працею, рівня трудової мотивації, стану соціально-психологічного клімату можна здійснити лише соціологічними методами – анкетуваннями, опитуваннями тощо і встановити критерії в цьому випадку надзвичайно складно.

Література

1. Аренс А. Аудит: [Пер. с англ.] / А. Аренс, Дж. Лоббек. ; Гл. редактор сериї проф. Я.В. Соколов. (Серия по бухгалтерскоум учету и аудиту). – М.: Финансы и статистика, 2003. – 560 с.

2. Давидов Г.М. Практичні аспекти проведення управлінського аудиту руху грошових коштів / Г.М. Давидов, Н.С. Шалімова // Вісник соціально-економічних досліджень. Вип.18 / Одес.держ.екон.ун-т – Одеса: ОДЕУ, 2004. – С. 93–101.

3. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг, частина 2, видання 2014 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.apu.com.ua/attachments/article/290/Audit_2015_2_all.pdf

4. Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала: Учебник / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2006. – 560 с.

5. Рішення Аудиторської палати України від 22 грудня 2011 року №244/14 «Про перелік послуг, які можуть надавати аудитори (аудиторські фірми)» (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://minfin.com.ua/taxes/-/!news/nrishAPU_244.html

Банніков П.О., аспірант
Інститут економіки промисловості НАН України
м. Київ

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

Соціальні ресурси підприємства – це сукупність особистісних характеристик і ціннісних орієнтацій працівників та інших стейкхолдерів, за допомогою яких відбувається взаємодія, що поширюється на усі ситуації, пов'язані з людськими виробничими відносинами, і дає можливість впливати на інших суб'єктів, на внутрішні та зовнішні економічні процеси.

Одним з дуже важливих процесів на підприємстві є забезпечення високої ефективності виробництва. В межах завдань нашого дослідження ми проаналізували вплив соціальних ресурсів підприємства на продуктивність праці. Остання розраховувалася як виробіток продукції за одну годину робочого часу у грошовому виразі.

Внутрішні соціальні ресурси підприємства ми оцінювали за допомогою методики кількісної оцінки внутрішніх соціальних ресурсів промислових підприємств, розробленої Литвиновим І.О. [1]. Вона передбачає 5 етапів: визначення ключових показників, які відображають окремі якісні характеристики соціальних ресурсів; розрахунок запропонованих індикаторів; порівняння фактичних значень індикаторів із нормативними (базовими) величинами; визначення шляхом оптимізації використання внутрішніх соціальних ресурсів; реалізація конкретних заходів для підвищення якісного рівня внутрішніх соціальних ресурсів.

Проаналізувавши показники, які використовуються даною методикою, можна зробити висновок, що дана методика може бути використана для будь-яких підприємств, не лише промислових. Перевагою даної методики є те, що вона використовує для розрахунку інформацію, яка в більшості випадків представлена в публічній нефінансовій звітності підприємства, в її основі лежить класифікація внутрішніх соціальних ресурсів в рамках моделі «чотирьох сфер організації» (рис.1):

- реальні соціальні ресурси (R.SR – real social resources);
- формальні соціальні ресурси (Fo.SR – formal social resources);
- функціональні соціальні ресурси (Fu.SR – future social resources);